

На правах рукописи

Сигнаевская Ольга Романовна

Онтогносеологические основания философии организации
(специальность 09. 00. 01 – Онтология и теория познания)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата философских наук

ЕКАТЕРИНБУРГ, 2002

Диссертация выполнена на кафедре исторического и социально-гуманитарного образования Института развития регионального образования, подготовки и переподготовки педагогических работников Свердловской области.

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор,
Л.М. Андрюхина

Официальные оппоненты: заслуженный деятель науки РФ,
доктор философских наук, профессор,
И.Я. Лойфман
кандидат философских наук, доцент,
О.В. Коркунова

Ведущая организация – Уральская академия государственной службы

Защита состоится «23» мая 2002 г. в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 212.286.02 на соискание ученой степени доктора философских наук в Уральском государственном университете им. А.М. Горького, по адресу: 620083, г. Екатеринбург, пр. Ленина, 51, комн. 248

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Уральского государственного университета им. А.М. Горького.

Автореферат разослан «23» апреля 2002г.

Ученый секретарь диссертационного совета
доктор философских наук, профессор

В.И. Плотников

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Возрастающая взаимозависимость процессов и систем в мире, рост сложности структур и организаций, утверждение нового образа мира как «потока бурлящей воды» (П. Вейлл), «культуры неопределенности» (А. Моль), мира перемен, характер которых необъясним с позиций традиционных представлений — все это, обрисовывает лишь самые общие контуры современной жизненной ситуации, тем не менее, позволяет объяснить, почему проблемы организации, организационного видения мира не только не сходят со сцены, но оказываются в фокусе философских размышлений.

В отличие от философских подходов начала и середины XX века (структурализм, неопозитивизм и др.) рассмотрение организации (структуры) оказывается изначально сопряженным с Человеком и его современной ситуацией. Ориентация на логико-бытийственные, натуралистические (организационные теории), логико-методологические (структуралистские методологии) модели философствования оказывается недостаточной для осмысления возникающих проблем, так как, в этом случае преобладает рассмотрение макросистем без выхода в конкретные и многомерные антропологические измерения. Наметившаяся тенденция соприкосновения и синтеза различных философских направлений (структурализм и экзистенциализм, структурализм и антропология, феноменология и др.), а также выработка новых философских ориентаций во многом определяются философским ракурсом понимания отношения «Мир организации — Человек», «Организация — Мир человека», «Порядок и Хаос», «Организация и Духовность» и др.

Логика организационных структур, как и многообразие открываемых системно-структурных взаимосвязей и оппозиций, многообразие организационных и системных теорий в современном мире оказываются «тайными мистериями» (Р. Рюттингер), оборачиваются мистикой «порождающих структур» (П.М. Дизель, Мак-Кинли Раньян У.) и логикой манипулирования, процедурами и алгоритмами, последствия действий которых непредсказуемы до тех пор, пока их анализ не сопрягается с миром Человека. «Вочеловечивание» мира в значительной мере связано с выработкой нового философско-онтологического понимания мира организации как мира Человека. Как изменяется профессия руководителя в контексте этих преобразований? Как изменяется процесс познания этой профессии и профессионального роста? Как взаимодействие этих двух факторов приводит к необходимости по-новому осмыслить философские принципы организации, в целом?

Многие новые пути и тенденции философствования зародились в локальных отраслях исследования, преломлявших в себе, как в лейбницевой монаде, проблемы философски всеобщего характера. Такой репрезентативной областью исследований, фокусирующей и усиливающей напряженность проблем Человека и организации, являются сегодня теории и практика управления. Современные теории управления (менеджмента) формируют своего рода вызов философии и формам философствования, так как в конкретном поле управленческих практик выявляются проблемы, требующие выхода в общеприкладной контекст. При этом, как правило, это такие проблемы, которые как бы когерентны общей «духовной ситуации времени». Возможна ли философия организации, объединяющая эффективность организации и перспективы личностного, творческого роста и развития своих членов, их самодостаточного личностного становления? Антагонистичны ли эти позиции или, наоборот, в них заложена перспектива успеха и эффективности организационной деятельности? Манипуляция, давление или понимание и сотрудничество? Какая из этих линий приведет организацию к успеху в меняющемся мире? И единственно ли они возможны? Насколько человеко- и культурно-сообразны миры, формирующиеся на основании обозначенных линий, в чем их онтологическое единство и есть ли оно? Какие модели организации могут быть использованы для синтеза обнаруженных многообразных философских принципов в теориях и практике управления?

Современная проблематизация вопросов организации актуализирует обращение к философии, выдвигает как главную необходимость проблему парадигмального анализа и выявления онтогносеологических оснований развития организационных представлений. Пересмотр традиционных парадигм мышления (целерациональность, бюрократизм, функционализм, «техномания» и др.), перспективы и последствия антропологической и культуротворческой ориентаций в теориях и практике управления приобретают свою окраску и варианты осмысления. Сегодня это в большей мере вопросы, те или иные формы проблематизации, чем ответы и решения, но они стимулируют не только конкретно-научный, но философский поиск, претендующий то на статус всеобщей организационной науки (теории) (А. Богданов), то — «философии организации» (Н. Ходжкинсон).

Философский интерес к анализу теорий управления актуален и значим как тем, что по существу он еще не проводился в достаточно систематизированном виде, так и тем, что с обращением к этой репрезентативной области, философия получает возможность выхода в праксеологическое измерение, и что наиболее

значимо, к сопряженному анализу макро-, мезо- и микроуровней мира человека в аспекте проблем организации.

Степень разработанности проблемы

Поскольку в систематизированном виде тот слой философских предпосылок и оснований, форм философствования, который представлен в практике управления и теориях, ее отражающих, фактически не был предметом систематического философского рассмотрения, то степень разработанности темы определяется не столько наличием различных подходов и концепций, сколько зрелостью предпосылок анализа.

Первый вопрос, который возникает — насколько правомерно говорить о «философии организации»? В представленной диссертационной работе «философия организации» понимается не как ставшая, но как становящаяся сфера философствования. Такой подход усиливает актуальность обращения к анализу оснований (предпосылок) философии организации. О становлении философии организации позволяет говорить:

- активное развитие общенаучных, междисциплинарных теорий, имеющих в своем содержании достаточно развитый уровень философских предпосылок («тектология» (ОТО) А.А. Богданова, «общая теория систем» (ОТС) Л. Берталанфи, «параметрическая системная концепция» А.И. Уемова, «функциональная теория организации» М.И. Сетрова, теоретико-системные варианты М. Месаровича и Я. Такахары, Ю.А. Урманцева, В.Н. Садовского, И. Клира, О. Ланге, А. Рапопорта и другие. К теоретическим концепциям, особенно акцентирующим системно-организационные исследования, можно отнести: «праксеологию» Т. Котарбинского, «науку организации» К. Адамецки, «теорию функциональных систем» П.К. Анохина, «теорию систем» М. Арбиба и др.);

- появление философских направлений, ставящих в центр рассмотрения системно-организационные проблемы (структурализм, постструктурализм: П. Бурдьё, Э. Гидденс, Ю. Хабермас, Т. Каплоу, Дж. Холтон, организационные философские теории, философия и социология М. Вебера и др.);

- философские исследования, непосредственно ставящие и разрабатывающие вопрос о включении вопросов организации в структуру философского знания (работы Всесоюзного методологического семинара «Проблемы разработки общей теории организации» (г. Томск). Можно выделить монографию Э.Г. Винограя «Общая теория организации и системно-организационный подход», где подчеркивается философский статус теории организации как необходимой составляющей в концептуальной структуре теории диалектики, роль которой автору видится в «раскрытии праксеологического содержания этих принципов

диалектики и их конкретизации в соответствии с потребностями наиболее развитых современных форм организационной деятельности»¹;

- нарастание многообразия вариантов обращения к философии в контексте профессиональных теорий управления, что может рассматриваться как праксеологическая (непрофессиональная) форма (уровень) становящейся философии организации (из общих концепций: Н. Ходжкинсон, Д. Мартин, К. Бартон, В. Уайт, Т. Парсон, А. Голднер, К. Александер; из технологических концепций: Ч. Уокер, Р. Гэст, Р. Блаунер, Л. Сэйлс, Д. Вудворд, Г. Стокери; из стратегических концепций: К. Боуман, Д. Аш, Р. Майнц);

- устоявшееся употребление словосочетания «философия организации» в теориях управления (менеджмента) для обозначения уровня и характера культуры организации (П. Вейлл, Р. Рюттингер, Н. Ходжкинсон, Д. Офман, Е.Н. Шейн, Н. Деметр, С. Мишон, П. Штерн, П. Питерс, Р. Уотерман).

В анализе онтогносеологических оснований философии организации мы учитывали сложившуюся традицию натуралистически ориентированных онтологий (системные и организационные теории, классическая немецкая философия); опирались на результаты преимущественно логико-методологического (в рамках общей теории систем, теории диалектики) философского анализа. Однако конструктивно наибольшее значение для нас имели анализ проблем организации в контексте философских исследований, позволяющих проследить трансформацию таких ориентаций, как:

- рационализм (Н.С. Автономова, Н.В. Бряник, И.Т. Касавин, Т. Кун, М. Малкей, В.В. Налимов, Ф. Ницше, В.М. Русаков, Дж. Холтон);

- системная методология (И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, А.И. Уемов, Ю.А. Урманцев, Г.П. Щедровицкий, Э.Г. Юдин);

- синергетические воззрения (А.И. Акчурин, В.И. Аршинов, С.И. Волянский, К.Н. Князев, С.П. Курдюмов, Е.А. Мамчур, И. Пригожин, В.С. Степин);

- принцип ситуационности (Л.И. Евенко, Ю.Ю. Екатеринославский, Ю.И. Клыков, А.Ю. Левиатов, Б.З. Мильнер, Д.А. Поспелов, В.С. Рапопорт, Ф. Каст, Дж. Розенцвейгер, Г. Кунц, О. Доннел, Дж. Томпсон, Р. Моклер);

- антропологическое видение (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, С.Г. Батищев, Л.А. Беляева, Г. Герцберг, Н.С. Злобин, В.Ж. Келле, М.Я. Ковальзон, А.Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, К.Н. Любутин, К. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Л.А. Мясникова, А.Л. Никифоров, С.Л. Рубинштейн, В.Н. Сагатовский);

- культуротворческие варианты философствования (Л.М. Андрюхина, Г.С. Арефьева, М.М. Бахтин, В.С. Библер, М. Бубер, В.П. Иванов, М.С. Каган, Л.Н.

¹ Винограй Э.Г. Общей теории организации и системно организационный подход. Томск: Из-во Том. ун-та, 1989. С. 18.

Коган, В.Ф. Кузьмин, В.А. Лекторский, К.Р. Мегрелидзе, В.М. Межуев, Н.И. Савцова, А.Г. Спиркин, С.Л. Франк, В. Франкл, Э. Фромм, Л.Л. Челидзе, В.А. Штофф);

- топологические представления (Л.М. Андрюхина, Аристотель, Э. Гуссерль, М.К. Мамардашвили, Платон, В.С. Соловьев, П.А. Флоренский, М. Хайдеггер);
- неорационализм (И. Вайс, В. Шлюхтер, Мюнх);
- традиции русской философии (Н.А. Бердяев, С.Н. Булгаков, И.А. Ильин, О.Н. Лосский, В.С. Соловьев, П.Б. Струве, П. Флоренский и др.).

В определении методологии анализа онтогносеологических оснований философии организации для нас имели значение фундаментальные исследования в области гносеологии и методологии познания, диалектики и онтологии, философии деятельности (С.Г. Батищев, Н.В. Брянник, В.В. Ким, В.И. Копалов, В.А. Лекторский, И.Я. Лойфман, К.Н. Любутич, Л.А. Микешина, А.В. Перцев, Д.В. Пивоваров, В.И. Плотников, Л.Я. Рубина, М.Н. Руткевич, Н.И. Савцова, В.В. Скоробогачкий, В.С. Степин, Е.Г. Трубина).

Обращение к этим направлениям философского анализа позволило выйти за рамки узкогносеологического или односторонне логико-методологического рассмотрения организации к онтологии, в тех ее формах, которые отвечают современной жизненной ситуации Человека.

Цель исследования: анализ тенденций развития содержания и специфики онтогносеологических оснований философии организации.

Для достижения данной цели были определены следующие задачи исследования:

1. Выделение основных парадигм философии организации, анализ их содержания в единстве онтологического и гносеологического аспектов;
2. Реконструкция образов Человека в философии организации;
3. Рассмотрение возможных форм синтеза онтогносеологических оснований философии организации.

Методология исследования обусловлена спецификой предмета и целью и задачами диссертации.

Поскольку предметом исследования является философия организации как «практическая философия», представленная в теориях и практиках управления, а спецификой этого уровня является синкретизм феноменов, то главной методологической ориентацией работы стал феноменологический анализ, как средство поиска таких феноменов, которые изначально позволили бы объединить онтологический, гносеологический и аксиологический ракурсы рассмотрения. В качестве таких исходных феноменов были определены: «образы Человека в организации», «парадигмы», «культурные топосы».

Выйти к целостному рассмотрению оснований философии организации позволил метод философской реконструкции, который предполагал:

- включение философских проблем и интенций, развивающихся в теориях и практике управления, в общефилософский контекст;

- выделение в многообразии направлений и проблем развития философии областей, в наибольшей степени определяющих возможности и потенциал осмысления онтогносеологических оснований философии организации.

Необходимо подчеркнуть особое методологическое значение принципа коэволюции, приобретающего сегодня не только общекультурный, но и философский статус (Н.Н. Моисеев, А.П. Огурцов, Ю.В. Чайковский, Э. Янч (США) и др.). Принцип коэволюции стал методологическим ориентиром при построении модели синтеза онтогносеологических оснований философии организации.

Научная новизна диссертационной работы:

1. Рассмотрены онтогносеологические основания философии организации. Показано, что онтогносеологические основания философии организации (на ее практическом уровне) представлены такими феноменами как «парадигма», «образ человека» «культурные топосы»;

2. Проанализированы основные парадигмы философии организации. Раскрыто содержание парадигм: нормативно-функциональной, системно-синергетической, антропо-ситуационной, культурно-топологической;

3. Осуществлена с позиций онтогносеологического анализа философская реконструкция образов человека в философии организации. Раскрыто содержание доминирующих на тех или иных этапах развития философии организации образов человека: «Объективированный человек», «Человек — субъект деятельности», «Человек самоосуществляющийся», «Человек — фокус-поле культуры»;

4. Предложена коэволюционная модель синтеза онтогносеологических оснований философии организации, которая может иметь и общефилософское значение;

5. С позиций онтогносеологического анализа проанализирован и включен в философский контекст праксеологический (практический) уровень философии организации, представленный в профессиональных теориях и практике управления (менеджменте).

Значение работы

Результаты проведенного диссертационного исследования имеют значение для решения фундаментальных проблем современной философии (судьбы рационализма, антропологическая перспектива, культурно-онтологическое

видение) через призму анализа онтогносеологических оснований философии организации.

Включение в ракурс философского рассмотрения праксеологического (практического) уровня философии организации, представленного профессиональными теориями и практикой менеджмента, позволяет продвинуться в направлении понимания конкретных синкретичных форм бытия Человека, его повседневных форм существования, соединить теоретические и практические аспекты гуманистического видения и решения проблем Человека.

Анализ онтогносеологических оснований философии организации, осуществленный в работе, может стать методологическим основанием как для развития философии организации, так и для преодоления методологических затруднений в теории и практике управления.

Содержание работы позволяет выйти к новому уровню методологии формирования учебных курсов по теории и практике управления, философии организации, широкому спектру программ управленческой и культурно-антропологической ориентаций.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Обращение к анализу онтогносеологических оснований философии организации обусловлено общефилософским контекстом и востребовано логикой развития теорий и практик управления (менеджмента).

2. В профессиональных теориях и практике управления (менеджмента) идет процесс активного обращения к методологическому, гносеологическому, онтологическому анализу оснований и предпосылок организационного видения мира, который стимулирует как развитие философского уровня осмысления организации, так и конкретно-научного (т.е. теоретическое осмысление внутри самой практики управления). Это позволяет говорить о становлении философии организации и выделить в самой философии организации ее праксеологический уровень.

3. Онтогносеологические основания философии организации на ее праксеологическом уровне имеют свою специфику, представлены в таких синкретических феноменах, как «образ человека», «парадигмы», «культурные топосы».

4. В содержательном аспекте онтогносеологические основания философии организации могут быть представлены через основные парадигмы: нормативно-функциональную, системно-синергетическую, антропо-ситуационную, культурно-топологическую и через доминантные образы человека, такие как «Объективированный человек», «Человек — субъект деятельности», «Человек - самоосуществляющийся», «Человек — фокус-поле культуры»;

5. Синтез онтогносеологических оснований философии организации возможен на основе принципа коэволюции (а не в логике «снятия»). Подтверждением модели коэволюционного синтеза оснований философии организации является продолжающееся развитие и взаимообогащающее взаимодействие как образов Человека, так и основных парадигм философии организации.

Перспективы исследования:

Наиболее перспективным нам представляется дальнейший анализ потенциала современной философии, особенно таких направлений, как философия науки, философская антропология, философия культуры в целях развития онтогносеологических оснований философии организации.

Перспективным как для философии организации, так и для решения общеперсептических проблем является развитие на основе обращения к широкому философскому контексту культурно-топологических представлений и идеи коэволюционного синтеза.

Апробация работы Основные положения диссертации и полученные результаты обсуждались на кафедре управления, на кафедре исторического и социогуманитарного образования Института Развития Регионального Образования подготовки и переподготовки педагогических работников Свердловской области.

Основные положения работы излагались автором на следующих конференциях и семинарах: межвузовской научно-практической конференции «Российская общественная мысль на рубеже веков» (Екатеринбург, 1995); второй Всероссийской конференции «Судьба России: духовные ценности и национальные интересы» (Екатеринбург, 1996); республиканской научно-теоретической конференции «Россия на пути реформ: проблемы социально-политического выбора» (Челябинск, 1996); региональной научно-практической конференции «Социально-гуманитарное образование в средней и высшей школе: методологические и методические проблемы» (Екатеринбург, 2000); региональной научно-практической конференции «Механизмы обеспечения гарантий качества профессиональной подготовки педагогических кадров» (Екатеринбург, 2001) и др.; на учебно-методических конференциях учителей – экспериментаторов по авторским программам (Екатеринбург, 1996-2001); на областных педагогических чтениях (Екатеринбург, 1995-1998); на институтских и кафедральных семинарах разных лет в Екатеринбурге (1995-2001).

На основе диссертационного исследования разработаны программы учебных курсов для вузов: «Имиджелогия», «Управленческая этика», «Международные организационные культуры», «Образы организационного человека в управленческих теориях», «Философия администрирования». В 1998–2001 годах

студентам факультета переподготовки и повышения квалификации организаторов образования Уральского государственного педагогического университета прочитаны курсы «Имиджелогия», «Культура организации», слушателям курсов для руководителей образования при Муниципальном учебно-методическом центре «Развивающее обучение» - «Методологические основы управленческой деятельности в образовании».

Структура и объем диссертации Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения и библиографии. Содержание работы изложено на 156 страницах, список литературы содержит 237 наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы, показывается степень разработанности заявленной проблемы, ставится цель, формируются задачи и методологические принципы исследования, раскрывается практическая значимость полученных результатов.

В первой главе «Нормативно-функциональная парадигма в философии организации. Объективированный человек» автор выдвигает исследовательскую гипотезу, в русле которой критериями формирования новой парадигмы в философии организации являются: определенное видение организации («онтологическое поле»), эталоны и образцы деятельности (деятельностный инструментарий), определенное понимание отношения Человек — Организация, способы познания и объяснения (гносеологическая рамка). Анализ парадигмы философии организации дополняется реконструкцией такого культурного синкретического феномена, как «образ человека» в философии организации, который во многом задает содержание организационной парадигмы.

Возникновение научной концепции менеджмента, которая выстраивается по типу «стандартной науки» (М. Малкеей, Т. Кун), сопряжено с модернистской (научной) картиной мира, опирающейся преимущественно на естествознание (Дж. Холтон). Выявление и систематизация норм организации и организационной деятельности, функциональный анализ стали проблемным полем первых зарубежных (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд) и отечественных (А.А. Богданов, Н.А. Витке, А.К. Гастев, О.А. Ермацкий, П.М. Керженцев, Е.Ф. Розмирович) теорий управления. Парадигма, соответствующая этому этапу развития теории организации обозначается как нормативно-функциональная.

Для нормативно-функциональной парадигмы характерно определенное онтологическое видение, в центре которого представления о порядке, законах и

закономерном порядке. Не случайно часто понятия норма, принцип и закон — отождествляются теми или иными авторами. Неопределенность, беспорядок, случай, ситуация, человеческая субъективность остаются за рамками данной парадигмы. Универсальность является другой характерной чертой видения организации. Все открываемые нормы, принципы и законы интерпретируются как универсальные, действующие в любой организации. В этом случае за рамками парадигмы остаются вопросы культурного, исторического, социального многообразия, вариативности организаций и организационных процессов. Стабильность внешней среды, внутренних условий организации выступает при этом главным необходимым условием подконтрольности происходящих процессов. И в современных условиях принципы и организационные модели классических теорий признаются эффективными в условиях, когда факторами изменчивости внешней среды можно пренебречь. Техничко-технологическое понимание организационной онтологии; отвлечение от социальных, культурных и других внетехнологических измерений организации; идеал беспрепятственно действующей отлаженной машины, в которой Человек не должен выступать возмущающим фактором, характерны фактически для всех теоретических работ этого периода.

Нормативно-функциональная парадигма тяготеет к узко инструментальному пониманию деятельности, к изучению деятельности в ее объективированных формах. Поэтому преобладающим становится и подход к Человеку как к объекту организационного воздействия, а не как к субъекту организационного поля. Руководитель представляется как часть управленческой машины: он должен строго следовать правилам, принципам и нормам ее функционирования. В современных условиях становится очевидно, что «бессубъектная технология», «философия запретительного права», доминирование техноцентрической концепции повышения рациональности организации чреваты такими последствиями, как устойчивое снижение мотивации к профессиональной деятельности, социальная апатия, появление феноменов, получивших название культа «неличности», «серости», «субъекта неподлинного поведения» и т.п., несущих в себе глубокие истоки отчуждения, снижающих и разрушающих потенциал личностной активности.

Суть отношения «Человек – Организация» выражается в том, что человек понимается как феномен объективированных форм деятельности, как объект деятельности и воздействия Другого. Представления этого периода об организационном поведении как о феномене, на который можно влиять, опирались преимущественно на философию стимульно-реактивной бихевиористской психологии (И.П. Павлов, Д.Б. Уотсон, Э. Торндайк, Э. Толмен,

К. Халл, Б.Ф. Скиннер, В. Вундт), с позиций которой рабочий осмыслялся как вид машины, а импульсы, связанные с получением материального вознаграждения, – как средства управления машиной. Определенное дополнение в понимание человеческого поведения в организации внесла теория психоанализа (З. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер, К. Хорн, Э. Фромм), но, фрейдизм, дав импульс для переосмысления бихевиористского понимания деятельности, не позволил преодолеть объективистские концепции управления, объективируя человека в надличностных феноменах бессознательного.

Гносеологическая рамка нормативно-функциональной парадигмы легко усматривается в установках структурализма, позитивизма, неопозитивизма и может характеризоваться объективизмом и панлогизмом.

Образ человека в философии организации в рамках нормативно-функциональной парадигмы соотносится авторами с общепhilosophической традицией анализа утраты «личностной субъективности». Образ объективированного человека раскрывается в разных аспектах (культурологическом, идеологическом, этическом, психологическом и др.) и наполняется многогранными смыслами: «принцип китайского общества» Г. Гегеля, «объективированный человек» Ф. Ницше, «конформист» В. Франкла, «субъект неподлинного поведения» М.К. Мамардашвили, «массовый человек» Х. Ортега-и-Гассета, «общественность» и «всеемство» Ф.М. Достоевского, «потребитель, живущий по принципу обладания» Э. Фромма, «общность и социальность» С.Л. Франка, «неспособность к живо-знанию» Л.А. Мясниковой, «объективированный субъект» Л.М. Косаревой, «машинное мышление» В.В. Налимова.

Положительным в научных концепциях организации (менеджмента) было то, что в рамках нормативно-функциональной парадигмы были заложены не только первые универсальные научные принципы и подходы в понимании организации, но и те позиции, которые в тех или иных модификациях вошли в современные теории, используются в классическом виде и сегодня, но при четкой фиксации условий, в которых они применимы. Перспективными и, по сути, вечными вопросами, поднятыми в рамках этого периода, остаются проблемы установления норм и их возможной вариативности, изменчивости и смены субъективных и объективных сторон организации и организационной деятельности, технологических и социокультурных аспектов организации и др. Это послужило основанием более активного обращения автора, как к потенциалу рационалистических направлений философствования (который не в полной мере был реализован в нормативно-функциональном подходе), так и других направлений философского осмысления организации, позволяющих, в первую очередь, не только преодолеть тотальную объективацию образа организационного

человека и его деятельности, но и осуществить обращение к экзистенциальным, трансцендентным вопросам человеческого бытия в целом.

Вторая глава «Системно-синергетическая парадигма в философии организации. Человек — субъект деятельности». В системно-синергетической парадигме идет дальнейшее развитие онтологического видения организации. Вводится представление о возможном многообразии систем и их специфике, уникальности любой организации, важное значение приобретает осмысление особенностей открытых и закрытых систем. Понимание того, что закрытые системы являются довольно сильной абстракцией, приводит к активизации исследований организации как системы, взаимодействующей со средой, что уже не позволяет отвлечься как от многообразия социокультурных факторов, так и от факта изменчивости внешней среды (Л.Ф. Берталанфи, А.А. Богданов, М.И. Сетров и др.). Развивается системно-организационное видение мира (картина мира), осмысление онтологического поля теорий организации поднимается до уровня общенаучных и общеполитических обобщений («тектология» А.А. Богданова, «общая теория систем» Л.Ф. Берталанфи, «параметрическая системная концепция» А.И. Умова и другие обобщающие концепции в русле ОТС и ОТО). С переходом к изучению сильно неравновесных систем (синергетика) в онтологическое видение, наряду с понятием порядка, вводится понятие хаоса, случайности; наряду с представлениями об определенности — понятие неопределенности. Понятия организации и управления начинают переосмысливаться в ракурсе соотношения определенности и неопределенности.

Системный подход позволяет расширить представления о сути организационных процессов и организационной деятельности. Деятельность начинает выстраиваться в целостные системные циклы («функциональная теория организации» М.И. Сетрова). Феномен человеческой деятельности осознается как системно-многоаспектный, синкретичный. Для теорий организации это может быть продемонстрировано на включении в них представлений не только о целерациональной, но и о ценностно-рациональной (М. Вебер) и других формах осуществления деятельности. Наряду с продолжением исследования объективной структуры деятельности (как целостной системы) и выявлением объективных ее регуляторов и принципов (тектологический, кибернетический, функциональный, структурный, синергетический и другие подходы), в целом, больше внимания уделяется субъективной стороне деятельности.

Гносеологическая рамка системно-синергетической парадигмы в целом может быть связана с рационалистической установкой, которая начинает развиваться в направлении «новой», «иной», неклассической рациональности. Ставятся проблемы сопряжения рационального видения организации с

ценностным подходом, обсуждаются проблемы сопряжения в менеджменте науки и искусства (Ч.И.Барнард, Э.Дюркгейм, В.Парето, М.Вебер, П.Вейл).

Содержательный аспект отношения Человек – организация выявляется в том, что в организационной практике начинает формироваться понимание человека скорее как носителя субъектных, деятельностных характеристик (свобода, выбор, активность), но в то же время функциональная рациональность, а в ее крайнем проявлении целерациональность (М. Вебер, Г.Винер, Мак Грегор) в понимании организационной деятельности доминирует. Образ человека раскрывается через категорию субъекта, то есть человек представлен как субъект деятельности. Условия рациональной деятельности выявляются в самих характеристиках человека, как его организационные модальности. Важной характеристикой выступает способность анализировать, рассчитывать, преодолевать стереотипы, рефлексировать. Актуализируются такие понятия как уникальность и целостность, «образ труда», «субъективная картина деятельности» и другие.

Третья глава **«Антропо-ситуационная парадигма в философии организации. Человек самоосуществляющийся».** Данная парадигма в своих онтологических основаниях ориентирована на персоналистическое видение организации. Понятия личности, индивидуальности, интра- и интериндивидуальных пространств оказываются в центре внимания. Онтологическое видение отличается чрезвычайно большим разбросом вариантов и интерпретаций (М.Вудок, Д.Френсис, Д.Офман, А.Маслоу, А.Альдерфер, Г.Герцберг, К.Мак-Клелланд, Дж.Катон, С.Ли и Р.Тарп, Д.Канеман и др.). Ограниченность задаваемого онтологического видения проявляется в том, что бытие человека в организации в большей степени интерпретируется через обращение к психологическим теориям, чем непосредственно к философской антропологии.

Ключевым результатом разработок в области ситуационного управления является тезис о том, что форма, методы, системы, стили управления должны изменяться в зависимости от объективных условий деятельности организации и конкретных ситуаций. Ситуационные концепции организации обосновывают пригодность широкого спектра методов управления, которые определяются лишь конкретными обстоятельствами. Актуализируется модель организации как «живого организма» со своей динамикой самоорганизации (Дж.Томпсон).

С точки зрения антропо-ситуационной парадигмы деятельность рассматривается в связи с проблемой индивидуальности человека, его творчества и самоосуществления (С.Г.Батищев, С.Л.Рубинштейн, А.Маслоу, К.Роджер и др.). Деятельность наполняется аффективными, иррациональными, символично-

мифологическими и другими аспектами, рассматривается сквозь призму индивидуальных стратегий, предпочтений и стилей. Такие понятия, как чувство, вдохновение, любовь, скорее естественны в онтологии организационной деятельности, чем запрещены. Вместе с тем сохраняется тенденция к выявлению общих технологических сторон индивидуального (персоналистического) менеджмента.

Отношение Человек — Организация во многом определяется антропологическим поворотом в философской мысли 50-х годов. Кризис научного и рационального управления заключается, в первую очередь, в осознании неспособности традиционных подходов осуществлять управление в многообразных ситуациях на фоне стремительной социодинамики культурных изменений. Линейно-логизированное мышление по объективированным формам Другого, упрощенная целерациональность не отвечают требованиям нового организационного мира «вечно бурлящей воды». Как следствие происходящих изменений в «духовной ситуации времени» (К. Ясперс) в центр организационных теорий ставится проблема «качеств человека», личностный потенциал каждого члена организации. Происходит не только активное обращение к человеку, его ресурсам, но и открывается новое — человеко-сообразное — культурное измерение организации. Философски осмысляя упрощенчество «логики поверхностного человека» (Д. Офман, П. Вейлл, Р. Рюттингер, Д. Ходжкинсон и др.), ряд ученых развивают свои концепции рациональной организации на основе понятий воля, выбор, свобода, смыслы, ценности, вдохновение, духовность, цель. Параллельно с указанной тенденцией гуманистическое (западная теория роста) направление в психологии через теории стимулирования и мотивации раскрывает значение избыточности человека в организационной деятельности (Э.Мэйо, К. Роджерс, А. Маслоу). Постановка проблемы индивидуального мышления ставит в центр теорий и практики управления категорию творчества. Человек определяется как феномен уникального самопроявления и творческого самоосуществления в культуре.

В целях исследования ценностного поля самоактуализации человека и представлений о сущности «мотивационной структуры личности» (как ценностно-иерархизированного феномена) диссертант проводит культурно-исторический анализ организационных концепций мотивации, выявляя различные философские ориентации (утилитарную, гедонистическую, чувственно-иррациональную, институционалистскую, рационалистическую, социально-историческую, менеджера-психологическую, этически-ценностную, экзистенциально-духовную и другие).

С гносеологической точки зрения в работах этого периода в центре внимания оказываются стратегии ситуационного, творческого мышления: мышление в ситуации, варианты принятия решений и т.п. (С.Кольберт, Ч.Моррис, К.Томас, Ч.Симптон). Творчество выступает как основание рациональной деятельности организационного субъекта. С философской точки зрения, ученые развивают позиции о том, что подлинность личности реализуется в самом человеке, когда он осознает себя творческой субстанцией все тех изменений, которые с ним происходят.

Четвертая глава **«Культурно-топологическая парадигма в философии организации. Человек - фокус-поле культуры»**. В онтологическом видении на первый план выходит многообразие и своеобразие организаций, которое получает интерпретацию через обращение к различию культур и традиций (российская, американская, японская и др.). Организация понимается как многогранное явление, включающее не только технологическое, системно-организационное, но и многообразные другие собственно культурные измерения, ранее последовательно не анализировавшиеся (ценностные, символические, смысловые) (Р.Рюттингер, П.Вейлл, Д.Офман, К.Ходжкинсон, И.Оучи, С.Ханди и др.). Идет активный процесс выработки новых понятий: субкультура, культурная топология (топос), административная архитектура, культурная экология деятельности и др.

В понимании деятельности происходит совмещение понятий деятельности и культурного контекста. Анализируются многообразные культурные предпосылки организационной деятельности. Активно исследуется роль культуры в эффективности осуществления деятельности. В центре внимания оказывается сотрудничество и инновационная деятельность, развитие организаций и роль культуры в изменении этого процесса. Возникает понимание необходимости соединения творческой активности с формами культуры (творчество и ответственность, экология деятельности, этика культуры). Анализируются культурные формы деятельности — стили управления, руководства, лидерства (К.Ходжкинсон, Р.Уотерман, Г.Хофштеде).

Человек осмысливается как «фокус-поле» организационной культуры. При таком подходе в человеке «стягиваются», аккумулируются ценности, нормы, символы, смыслы культурного поля организации (П.Питерс). Принципиальным становится не столько познание ценностей и смыслов, сколько их личное приятие и понимание. Стиль осмысливается как уникальная концентрация культурного поля в человеке. Центральной становится проблема Человек и ценности организации. Важным аспектом осмысления становится человек как феномен ментальности, культурно-топологических структур (Е.Н. Шейн, Н. Деметр, С. Мишон, П. Штерн).

Гносеологическая рамка не является в полной мере ставшей. Проявляется тенденция синтеза традиционных и нетрадиционных подходов. Логико-структурный и культурно-исторический анализ культурно-топологической парадигмы позволили выявить тесную сопряженность развития онтогносеологических оснований философии организации с пониманием возможностей и места Человека в организации. В связи с тем, что субъект познания и управления раскрывается в контексте культуры организации, ведущим становится обращение к философии понимания (М. Вебер, И. Вайс, Ю. Хабермас).

В пятой главе «Перспективы развития онтогносеологических оснований философии организации: модель коэволюционного синтеза». В качестве перспективной модели синтеза онтогносеологических оснований становящейся философии организации (*нормативно-функциональная онтология – обьективированный человек – панлогизм; системно-синергетическая онтология – человек - субъект деятельности – рациональность; антропо-ситуационная онтология – человек самоосуществляющийся – творчество; культурно-топологическая онтология – человек как фокус-поле культуры – понимание*) предложена и проанализирована модель коэволюционного синтеза. Перспектива превращения идеи коэволюции в парадигму философии организации выявляет, по мнению диссертанта, тот факт, что в центре организационной теории оказывается анализ и поиск всевозможных форм синтеза и механизмов организационного взаимодействия, сотрудничества, взаимного сопряжения, корреляции организационных онтологий и образов человека, находящихся в процессе коэволюционного развития.

Коэволюционный подход (А.А. Богданов, Н.Н. Моисеев, А.П. Огурцов, Э. Янч и др.), еще явно недостаточно используется в философском анализе процессов развития. Его использование позволяет уйти от односторонности логики «снятия» и раскрыть синтез онтогносеологических оснований философии организации как мультипарадигмальный и полимодальный процесс. С этой целью автор последовательно обращается к понятию коэволюции, во-первых, как к становящемуся видению организационной онтологии; во-вторых, как к принципу методологического понимания развития различных парадигм и подходов организационных теорий.

Ключевыми особенностями коэволюционной онтологии философии организации, как становящейся области организационных исследований, являются: допущение многопарадигмальности, многообразия онтогносеологических оснований организационных теорий; введение концепции культурно-организационного гештальта и культурно-исторического топоса организации, понимаемого как место и время встречи различных ценностно-

смысловых парадигм организации и образов организационного человека; представление о мере и соразмерности как внутренней характеристике коэволюционного развития.

На примере новейших теорий менеджмента, (гештальт-теории (Р.Акофф, Д.Миллер, Д.Отли), теории организационной культуры (П.Вейлл, Д.Офман, Р.Рюттингер), концепции лидерства (К.Ходжкинсон, Джон В.Ньюстром, Кейт Дэвис), теории «моделей жизни менеджера», «науки обновления» (Хойруп Т., Хансен Монрад)), анализируется как продолжается поиск форм синтеза системно-синергетической и культурно-топологической парадигм философии организации. Другой репрезентативной сферой коэволюционного синтеза, по мнению диссертанта, выступает образование. Современная организация института образования, так же, является репрезентативной сферой коэволюционного развития многообразных философских парадигм управления (Л.М.Андрюхина, Л.А.Беляева, Г.Э.Бурбулис, Б.С.Гершунский, П.Карстанье, В.Е.Кемеров, В.В.Нестеров, М.М.Поташник, А.А.Симонова, К.М.Ушаков и др.). Сохраняя приоритет антропологической и культурологической парадигм, образование требует сегодня качественной модернизации самих философских оснований управленческих теорий. Эффективность развития и рационализация образовательной сферы предполагают пересмотр принципов, например, школьных организационных культур, образов Человека и образовательных отношений.

Показано, что и в самой философии, в ее различных направлениях появляются нетрадиционные формы синтеза. На материале современного неовеберизма (И.Вайс, В.Шлюхтер, Мюнх) и русской философии начала XX века (Н.А. Бердяев, С.Н. Булгаков, И.А. Ильин, О.Н. Лосский, В.С. Соловьев, П.Б. Струве, П. Флоренский, С.Л. Франк) проанализировано как идет переосмысление категорий рациональной онтологии с позиций философии ценностей. Для неовеберизма характерно выявление «мультипарадигмальной» методологии, в которой синтезируются такие гносеологические позиции как: рациональность и ценность, рациональность и история, этика и ответственность, что проявляется в происходящем взаимопроникновении целерациональной, ценностно-рациональной, аффективной и традиционной ориентаций в философской интерпретации организационной теории М. Вебера. Широкое понимание рациональности воплощает в себе соединение целерациональности веберовского типа с новейшими подходами философской антропологии, в частности, «антропологическое, внутреннее влечение индивида к коммуникации», «качественная рациональность», «смыслоотнесенность» человеческого действия. С точки зрения неовеберизма становится очевидным, что невозможно апеллировать к какой-то одной мегамодели организационного человека, и что

существуют границы рационального управления человеком извне. Поднимается вопрос о поливариантном моделировании организационного образа человека.

Философский анализ потенциала и культурных смыслов русской философской традиции значим для выявления других моделей коэволюции в рамках организационной онтологии. Русская философия предлагает отличный от культуры Запада тип рационального отношения к миру и тип мышления на основе чего создается иной тип рациональности. Среди характеристических особенностей онтологического и гносеологического аспектов рационального можно отметить: единство познания и жития, нераздельность субъекта и объекта познания, сопряженность истины и добра, связь и взаимозависимость способов непосредственного усмотрения истины (мистики) с интеллектуальными и чувственными представлениями о мире. В понимании Человека отмечаются такие характеристики как «сопричастность человека миру», «открытость», «взаимное соприкосновение с миром ближнего», «устремленность к миру высших ценностей человеческой жизни», где открытие мира требует гармонии всех человеческих сил. Идея рациональности организационного действия наполнялась новым содержанием: рациональность понимается как универсальность, как универсальная целостность (синтез).

Перспектива коэволюционного развития онтогносеологических оснований философии организации открывает возможность выхода к новому уровню осмысления проблем и противоречий, порождаемых кризисом установок объективистских, реактивных, манипулятивных и монопарадигмальных подходов к теориям и практике современного менеджмента. Модель коэволюционного синтеза онтогносеологических оснований философии организации позволяет предположить, что идет преодоление как позиции, предполагающей возможность абсолютной объективации образа и места Человека в организации, так и позиции, которая только в Человеке и его антропологических ресурсах видит возможность развития организации. Многомерность, нелинейность, полипарадигмальность организации, культурное многообразие и неоднородность организационного развития и перед Человеком, очевидно, ставят задачу коэволюционного развития, и постоянного поиска и открытия в себе новых горизонтов и возможностей.

В заключении делаются выводы по проведенному исследованию смысла и содержания онтогносеологических оснований философии организации на материале теорий управления (менеджмента) XX века в широком философско-культурологическом контексте, определяются открывающиеся на основе диссертационного исследования перспективы научных направлений исследования темы.

Основное содержание исследования по теме диссертации отражено в следующих публикациях:

1. Управленческая культура как условие становления новых образовательных систем // Образование – будущее России. Тезисы докладов региональной научно-практической конференции. Екатеринбург, 1995. С. 80 - 81. 0,1 п.л.

2. Востребованность духовной культуры как проблема управления // Российская общественная мысль на рубеже веков: Тезисы докладов межвузовской научно-практической конференции. Екатеринбург, 1995. С. 47 - 48. 0,1 п.л.

3. Востребованность образования взрослых как проблема духовности // Социальные проблемы реформирования России. Тезисы докладов республиканской научно-теоретической конференции «Россия на пути реформ: проблемы социально-политического выбора». Челябинск, 1996. С. 26 - 29. 0,2 п.л.

4. Образование в России как форма возрождения национальной духовной культуры // Судьба России: духовные ценности и национальные интересы: Тезисы Второй Всероссийской конференции. Екатеринбург, 1996. С. 58 - 61. 0,1 п.л.

5. Предвестие перемен // Обл. г-та «Учитель», 1996. № 3. С. 3. 0,1 п.л. (В соавт.).

6. Духовность как глубинная ориентация современного образования // Философия и социология образования. Тезисы докладов межрегиональной научно-практической конференции. Екатеринбург, 1996. С. 9 - 10. 0,1 п.л.

7. Управление образовательным учреждением: проблема становления духовной культуры // Учебный диалог в развивающем обучении: Тезисы докладов областной учебно-методической конференции. Екатеринбург, 1997. С. 4 - 5. 0,1 п.л.

8. Духовность и образование: философское размышление // Учебный диалог в развивающем обучении: Тезисы докладов областной учебно-методической конференции. Екатеринбург, 1997. С. 47 - 52. 0,3 п.л.

9. Культура управления или к вопросу о природе человека // Обл. г-та «Учитель», 1998. № 1. С. 3. 0,3 п. л.

10. Исцеление души или явление в мир Человека: феномен постнеклассической науки // Пасхи. Научный психологический журнал. Екатеринбург, 1998. № 2. С. 15 - 38. 1 п.л.

11. Лидерство с точки зрения современной философии образования // Образование в период детства как пространство образовательного лидерства: Тезисы докладов региональной научно-практической конференции. Екатеринбург, 1999. С. 3-5. 0,1 п.л. (В соавт.).

12. Лидерство: грани постмодернистской культуры // Образование в период детства как пространство образовательного лидерства. Тезисы докладов

региональной научно-практической конференции. Екатеринбург, 1999. С. 23 - 25. 0,1 п.л.

13.Методологические аспекты преподавания управленческих дисциплин // Социально-гуманитарное образование в средней и высшей школе: Тезисы докладов региональной научно-практической конференции. Екатеринбург, 2000. С. 4 - 6. 0,2 п.л. (В соавт.).

14.Проблемы преподавания управленческой этики: философский аспект // Социально-гуманитарное образование в средней и высшей школе: Тезисы докладов межрегиональной научно-практической конференции. Екатеринбург, 2000. С. 17 - 19. 0,2 п.л. (В соавт.).

15.Механизмы обеспечения гарантии качества подготовки и переподготовки руководителей образования: теоретико-методологический аспект // Механизм обеспечения гарантий качества профессиональной подготовки педагогических кадров: Сборник научных трудов. Екатеринбург, 2001. С. 19 – 21. 0,3 п.л.

16.Проектирование качества содержания организационно-управленческой деятельности в образовании: время новых проектов // Механизм обеспечения гарантий качества профессиональной подготовки педагогических кадров: Сборник научных трудов. Екатеринбург, 2001. С. 154 - 158. 0,3 п.л.

17.Организация образования и идеи проектной культуры // Социально-гуманитарное образование в средней и высшей школе: Материалы докладов и сообщений пятой региональной научно-практической конференции. Екатеринбург, 2001. С. 44 – 49. 0,3 п.л.

18.Психологическая природа фарисейства: онтогносеологический анализ // Практическая психология – 2001: Материалы региональной научно-практической конференции. Ежегодник: Т.4, С.58-59. 0,1 п.л.

19.Цивилизация как проблема духовности и культуры: русская традиция // Культура и цивилизация: Материалы Всероссийской научной конференции. Екатеринбург, 2001. Ч. II. С.57 – 59. 0,1 п.л.

20.Цивилизация, культура, образование: антропологический ракурс // Культура и цивилизация: Материалы Всероссийской научной конференции. Екатеринбург, 2001. Ч. II. С. 284 - 286. 0,1 п.

21.Культурологические основания организации как проблема духовности // Культура и общество: закономерности развития: Тезисы докладов. Екатеринбург, 2001. С. 18-20. 0,2 п.л. (В соавт.).

22.Организация. Культура. Общество: проблема идентификации // Культура и общество: закономерности развития: Тезисы докладов. Екатеринбург, 2001. С. 120 –123. 0,2 п.л. (В соавт.)

Подписано в печать 01.03.2002. Формат 60x84 1/16.
Бумага писчая. Объем 1, 0. Тираж 100 экз.
Заказ № 574

Екатеринбург, 620083, пр. Ленина, 51.
Типография УрГУ

